

CLH Services de Soutien au Développement
Plan Pluriannuel d'Accessibilité et d'Inclusion 2021-2026
Révision Annuelle d'Étapes – 2022

Ce présent Rapport d'Étapes sur l'Accessibilité et l'Inclusion est la mise à jour annuelle sur l'état d'avancement des mesures prises pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion à CLH DSS et mettre en œuvre la Loi de 2005 sur l'Accessibilité pour les Personnes Handicapées de l'Ontario (LAPHO) et le Règlement sur les Normes d'Accessibilité Intégrées (Règlement de l'Ontario 191/11).

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
2012	Rétroaction	Processus accessible de rétroaction pour recevoir les commentaires et y répondre	Fournir ou organiser des supports de communication accessibles, sur demande. Continuez de surveiller les commentaires de CLH. Formulaire de rétroaction ajouté au site Web	RH Équipe de Gestion au complet	✓		
2014	Approvisionnement	Intégrer la conception, les critères et les caractéristiques d'accessibilité, dans la mesure du possible.	Mettre à jour le processus et la politique d'approvisionnement avec les exigences relatives aux caractéristiques d'accessibilité.	Équipe de la Haute Direction Comité d'Appel d'offres			✓
2014	Emploi	Examiner le processus actuel de mesures d'adaptation des RH pour les employés.	Intégrer les mesures d'adaptation en matière d'accessibilité à toutes les fonctions des RH	RH	✓		

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
2014	Gestionnaire des installations Technicien Informatique	Achat prévu de nouvel équipement avec des caractéristiques d'accessibilité supplémentaires.	Intégration des mesures d'accessibilité au processus d'achat	Comité d'Appel d'offres Technicien Informatique / Gestionnaire des installations			✓
2014	Recrutement	Améliorer l'accessibilité du processus de demande d'emploi.	Mesures d'adaptation en matière d'accessibilité intégrées au processus de demande. Toutes les annonces indiquent que des mesures d'adaptation sont offertes et indiquent les coordonnées des personnes-ressources.	RH	✓		
2014	Recrutement	Informé tous les candidats interviewés que CLH offre des mesures d'adaptation, d'une manière qui tient compte de leur handicap.	Les candidats contactés pour une entrevue sont avisés que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande et d'une manière qui tient compte de leurs besoins en matière d'accessibilité.	Équipe de Gestion au complet	✓		
2014	Politiques en matière d'Accessibilité	Élaborer, mettre en œuvre, réviser et maintenir des politiques qui décrivent les activités de CLH pour répondre aux exigences du RNAI et devenir plus accessibles.	Les politiques doivent être révisées et mises à jour. S'assurer que les documents sont accessibles en format numérique Continuer d'élaborer une stratégie pour communiquer et améliorer les	RH Équipe de la Haute Direction	✓		

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
			politiques pour le personnel, les bénévoles et les étudiants.				
2014	Plan Pluriannuel.	Créer un plan quinquennal décrivant l'orientation stratégique pour prévenir et éliminer les obstacles, établir un plan et le rendre accessible.	Plan pluriannuel préparé et approuvé Plan affiché et rendu accessible Recevoir régulièrement des commentaires. Préparer un rapport d'étape sur les parties du plan qui sont achevées ou mises en œuvre au moins une fois par année	Équipe de Gestion au Complet			✓
2014	Plans sur l'Accessibilité	a) Rapport d'étape annuel b) Rapport d'étapes sur le site Web	Préparer un rapport d'étape annuel sur l'état d'avancement des mesures prises pour mettre en œuvre l'Accessibilité. Afficher le rapport d'étape sur le site Web de CLH et fournir le rapport dans un format accessible sur demande.	RH recueille des données et rédige des rapports à afficher.			✓
2014	Offre d'Emploi	Lors de l'offre d'emploi, les candidats retenus doivent être informés des politiques d'adaptation de CLH.	Les offres d'emploi aux candidats retenus comprennent la notification des politiques d'adaptation de CLH Les nouveaux employés sont informés que des mesures	RH	✓		

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statust		
					Complété	En Progrès	En cours
			d'adaptation sont disponibles sur demande pendant l'orientation.				
2014	Informers les Employés des mesures de Soutien	CLH fournira ses politiques actualisées sur les personnes handicapées et des renseignements sur ses soutiens le plus rapidement possible après leur emploi.	Les employés sont informés des politiques de CLH et des soutiens qu'elle offre aux employés handicapés avant même de commencer à travailler. Les employés sont avisés lorsqu'il y a un changement aux politiques ou aux mesures d'adaptation.	RH Équipe de Gestion au Complet	✓		
2015	Formation	Améliorer la sensibilisation à la LAPHO et à l'accessibilité	Continuer de mettre à jour et d'examiner les politiques de la LAPHO en fonction des besoins changeants.	Équipe de Gestion au Complet			✓
2015	Formation	Appliquer le Code des Droits de la Personne à la LAPHO	Incorporer à la Formation actuelle sur la Réglementation du Service à la Clientèle	RH	✓		
2015	Processus de retour au travail	CLH révisera, mettra à jour et documentera les étapes d'un processus de retour au travail lorsque l'absentéisme est dû à une incapacité qui nécessite des mesures d'adaptation liées à l'incapacité. Ce processus ne remplace ou n'annule aucun autre processus de retour au travail créé en vertu d'une loi.	Les étapes du processus de retour au travail sont révisées, mises à jour et documentées pour les blessures et les maladies professionnelles et non professionnelles.	RH Gestionnaires Superviseurs	✓		

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
2015	Gestion du Rendement	Tenir compte des PAI et de l'accessibilité, et améliorer le rendement, la productivité et l'efficacité des employés pour la gestion du Rendement	La gestion du rendement tient compte du PAI, de l'accessibilité et des activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement, de la productivité et de l'efficacité des employés.	RH Gestionnaires Superviseurs	✓		
2015	Perfectionnement et Avancement Professionnel	Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité et des PAI pour le perfectionnement et l'avancement professionnel ; des responsabilités accrues au poste actuel ; du fait de passer à un poste plus élevé en matière de rémunération, de niveau ou de responsabilités ; ou de toute combinaison.	Les besoins en matière d'accessibilité et les PAI sont pris en compte pour le perfectionnement et l'avancement des employés handicapés.	Équipe de Gestion au Complet	✓		
2015	Redéploiement	Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité et des PAI lorsque : redéploiement ; réaffectation et/ou lorsqu'un emploi ou un emplacement change.	Les besoins en matière d'accessibilité et les PAI sont pris en compte lors du déploiement des employés handicapés.	RH Gestionnaires Superviseurs	✓		
2016	Information sur les Interventions d'Urgence	Information personnalisée sur les interventions d'urgence en milieu de travail (IWRI)	L'information est fournie au début de l'emploi dans le cadre de l'orientation des RH. Les RH examinent le IWRI et veillent aux besoins en matière de locaux	RH Coordonnateur de la Sécurité Superviseurs	✓		

Révision Annuelle d'Étape – 2022 – Les documents imprimés peuvent être périmés – vérifiez l'état de la version avant de l'utiliser

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statust		
					Complété	En Progrès	En cours
			<p>Les RH envoient une note de service à tous les employés chaque année.</p> <p>Le Coordonnateur de la Sécurité et le Superviseur explorent les procédures d'urgence pour l'emplacement et intègrent les mesures d'adaptation des employés, au besoin.</p> <p>Le coordonnateur de la sécurité et le Gestionnaire des Installations examinent les plans d'urgence de l'emplacement chaque année ou au besoin.</p>	Gestionnaire des Installations			
2016	Formats Accessibles et Soutiens en Communication	Formats et soutiens en communication qui garantissent que les processus de rétroaction existants sont accessibles aux personnes handicapées et que toute l'information accessible au public est accessible sur demande.	<p>Fournir ou organiser du soutien, sur demande et en consultation avec la personne.</p> <p>Informé le public des formats accessibles et des moyens de communication. Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • HTML et Word • Braille • Formats audio • Gros caractères • Transcriptions textuelles • Lire l'information à haute voix • Notes écrites • Preneur de notes ou assistant en communication • Sous-titrage ou description audio 	Équipe de Gestion au Complet	✓		

Révision Annuelle d'Étape – 2022 – Les documents imprimés peuvent être périmés – vérifiez l'état de la version avant de l'utiliser

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statust		
					Complété	En Progrès	En cours
			<ul style="list-style-type: none"> • Systèmes d'écoute assistée • Méthodes de communication d'appoint (lettre, de mot ou d'image ; appareils pour parler) • Langage des signes • Répéter ou clarifier 				
2016	Site Web	Les sites Web et le contenu Web sont conformes aux Règles pour l'Accessibilité des Contenus Web (WCAG) 2.0, en commençant au niveau A et en augmentant au niveau AA d'ici 2021.	Le site Web mettra en œuvre les WCAG 2.0, niveau A avec leur prochaine mise à jour.	IT	✓		
2016	Formats Accessibles et Soutien en Communication	Consulter les employés sur la fourniture et l'adéquation des formats accessibles et des soutiens en communication pour les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches, qui sont généralement disponibles pour tous les employés	Les employés sont consultés sur leurs besoins en matière de formats accessibles et de soutiens à la communication.	Équipe de Gestion au Complet	✓		
2016	Plans d'Aménagement Individuels Documentés (PAI)	CLH élabore un processus écrit pour l'élaboration des documents PAI pour les employés, qui comprend :	Des protocoles sont élaborés et documentés.	RH	✓		

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statust		
					Complété	En Progrès	En cours
		1. Participation des employés à l'élaboration du IAP. 2. Évaluation des employés. 3. Protocole de protection des renseignements personnels CLH. 4. Mise à jour du calendrier et des protocoles pour les PAI. 5. Protocoles pour informer les employés des raisons pour lesquelles une demande de PAI est refusée ; 6. Protocole pour fournir le PAI dans un format accessible et approprié.					
2016	Un plan d'Aménagement individuel (PAI) doit :	a. Sur demande, fournir de l'information sur les formats accessibles et les moyens de communication b. Au besoin, inclure des renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence en milieu de travail c. Déterminer d'autres mesures d'adaptation.		RH Superviseurs	✓		

Révision Annuelle d'Étape – 2022 – Les documents imprimés peuvent être périmés – vérifiez l'état de la version avant de l'utiliser

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statust		
					Complété	En Progrès	En cours
2016	Aménagement des Espaces Publics	Mettre en œuvre les normes d'accessibilité lors de la construction ou des modifications majeures apportées aux espaces publics.		Gestionnaire des Installations Équipe de la Haute Direction			✓
2019	Milieu de travail inclusif	Transformer la culture organisationnelle	<p>Administrer le Sondage sur l'Engagement des Employés et Déterminer les secteurs prioritaires.</p> <p>Priorités établies : Recrutement, Formation et Perfectionnement, communication</p> <p>Élaboration de stratégies pour aborder les domaines prioritaires</p> <p>Création du Comité Bien-Être est important pour mettre l'accent sur la mobilisation et la reconnaissance des employés</p> <p>Creation du Bulletin bi-mensuel du Comité Bien-Être</p>	RH	✓		
2019	Lieu de Travail Inclusif	Formation	<p>Compétences culturelles en matière de recrutement, de sélection et d'intégration</p> <p>Troubles de Santé Mentale au Travail</p>	RH Groupe des Cadres Supérieurs			✓

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
			Formation sur les Espaces plus Sécuritaires Formation sur la Sensibilité Culturelle Enquête sur les Plaintes de Violence et de Harcèlement en Milieu de Travail Restauration du Lieu de Travail Règlement Extrajudiciaire des Différends Conversations Difficiles Former le Formateur Accommodement en Matière de Religion et d'Identité de Genre Favoriser le bien-être organisationnel				
2020	Lieu de Travail Inclusif	Engagement envers la Commission de Vérité et Réconciliation du Canada, Appel à l'action 57 : Perfectionnement Professionnel et Formation	Les références à "Foyers Résidentiels" dans les documents écrits, les politiques et procédures ainsi que le site Web doivent être enlevées et modifiées par "Résidences avec Services de Soutien"	Cadre Supérieur RH			✓

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
			Le titre du poste de conseiller en établissement est remplacé par Professionnel de soutien direct Recrutement ciblé d'Autochtones				
2020	Lieu de Travail Inclusif	Transformer la Culture Organisationnelle	Conseil Consultatif sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (CCEDI) créé et composé de représentants des employés à l'échelle de l'organisation	RH	✓		
2021	Plan pluriannuel d'Accessibilité et d'Inclusion	Créer un nouveau plan quinquennal décrivant les objectifs et les initiatives de l'association qui confirment son engagement envers l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité.	Élaboration d'un Plan d'Accessibilité Pluriannuel 2021-2026 intégrant l'inclusion Plan affiché et rendu accessible Recevoir régulièrement des commentaires Préparer un rapport d'étape sur les parties du plan qui sont achevées ou mises en œuvre au moins une fois par année	Ressources Humaines CCEDI Équipe de la Haute Direction	✓		
2021	Site Web et contenu Web Accessibles	Site Web conforme aux WCAG 2.0 Niveau AA		Technicien Informal	✓		
2021	Lieu de Travail Inclusif	Engagement envers la Commission de Vérité et Réconciliation du Canada, Appel à l'action 57 :	Formation Interculturelle offerte à tous les employés				

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
		Perfectionnement Professionnel et Formation					
2021	Lieu de Travail Inclusif	Formation	<p>Dimensions de la Diversité : Clés pour bâtir un effectif prospère pour l'Équipe de Direction</p> <p>Diversité et culture : Stratégies pour travailler avec les différences</p> <p>Surmonter l'adversité dans l'optique de la diversité et de l'inclusion</p> <p>Préjugés Inconscients</p> <p>Établir des Liens avec Diverses Familles</p> <p>Diffusion mensuelle de webinaires et de ressources sur la Diversité et l'Inclusion</p> <p>Conférenciers invités aux Séances de discussion ouverte</p>	RH			✓
2021	Lieu de Travail Inclusif		Création d'un calendrier d'annonces dans les médias sociaux pour souligner la diversité, l'inclusion et le bien-être	Comité des Médias Sociaux			✓

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statut		
					Complété	En Progrès	En cours
2021	Lieu de Travail Inclusif	Emploi	Formulation non sexiste intégrée à la Convention Collective	RH	✓		
2021	Accès aux Services	Renforcer les capacités du système de justice pénale dans toute la région	Mise en œuvre de l'application Justice App des CNSC-CE - représentation visuelle du contenu - fonction auditive des malvoyants - contenu et police facilement modifiés - téléchargeable sur tout appareil électronique pour plus de flexibilité et de portabilité	CNSC-CE Clinique Comportementale Mackenzie Health	✓		
2021	Accès aux Services	Renforcer les capacités de prestation de services aux familles Autochtones	Recrutement de Consultants en Ressources Autochtones pour offrir des services aux familles Autochtones Partenariats officiels avec les fournisseurs de Programmes Communautaires Autochtones	Ressources Humaines Gestionnaire, Services de Soutien à l'Enfance	✓		
2022	Lieu de Travail Inclusif	Transformer la culture organisationnelle	Élaborer et réaliser un Sondage auprès des Employés sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion et formuler des recommandations Politique écrite sur la Diversité et l'Inclusion	Ryelle Consulting EDAC RH	✓		

Année	Domaines d'Intervention	Résultats Attendus	Actions	Meneur (s)	Statust		
					Complété	En Progrès	En cours
2022	Lieu de Travail Inclusif	Formation	<p>Élaboration de milieux de travail inclusifs et équitables - Micro Conférence</p> <p>Certificat de Leadership en Santé Mentale dans le milieu de travail</p> <p>Formation sur la Sécurité Culturelle Autochtone</p>	<p>RH</p> <p>Équipe de la Haute Direction</p>			✓
2022	Emploi	Examiner les politiques et les procédures en matière de ressources humaines pour cerner, prévenir et éliminer les obstacles à l'emploi	<p>Contrat avec des consultants en Diversité, Équité et Inclusion (DEI) pour examiner les politiques en matière de ressources humaines et formuler des recommandations</p> <p>Contrat avec des consultants en DEI pour examiner les processus de recrutement, de sélection et d'intégration et formuler des recommandations</p>	<p>Ryelle Consulting</p> <p>RH</p>			✓